Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge gemäß der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) sowie auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (§ 3 und § 5 ArbSchG) wurde bei Ihnen eine eingehende arbeitsmedizinische Untersuchung und Beratung durchgeführt. Dabei ergaben sich klare Hinweise auf gesundheitliche Beeinträchtigungen, die im Zusammenhang mit der Nachtarbeit stehen bzw. sich durch diese wesentlich verstärken können. Etwaige Symptome können Beschwerden sein, die dem Bereich der psychischen, somatischen und psychosomatischen Erkrankungen zuzuordnen sind. Dazu zählen unter anderem Schlafstörungen, ausgeprägte Erschöpfungszustände, Konzentrationsprobleme sowie emotionale Reizbarkeit. Wenn zusätzlich anamnestische Hinweise auf kardiovaskuläre Risikofaktoren bestehen, können diese durch eine regelmäßige Nachtdienstarbeit weiter verschärft werden.

Nach § 6 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer so zu gestalten, dass eine Gefährdung der Gesundheit möglichst vermieden wird, insbesondere bei Nacht- und Schichtarbeit. Ebenfalls regelt § 6 Abs. 4 ArbZG, dass Nachtarbeitnehmer auf ihren Wunsch hin auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz zu versetzen sind, wenn die Umsetzung aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist. Die wissenschaftliche Evidenzlage zeigt deutlich, dass dauerhafte oder regelmäßig wiederkehrende Nachtarbeit zu einer erhöhten Beanspruchung des Herz-Kreislauf-Systems, zu Schlafdefiziten sowie zu einer Dysregulation des Hormonhaushalts führen kann. Diese Faktoren stellen insbesondere bei vorbestehenden gesundheitlichen Einschränkungen ein erhöhtes Risiko für Chronifizierung und Verschlechterung des Gesundheitszustands dar. Auch aus psychosozialer Sicht ist Nachtarbeit ein erheblicher Belastungsfaktor, insbesondere bei bestehenden privaten oder familiären Herausforderungen.
Vor dem Hintergrund der bei Ihnen erhobenen arbeitsmedizinischen Befunde sowie der individuellen gesundheitlichen Disposition ist es aus fachärztlicher Sicht zu empfehlen, Sie befristet vom Nachtdienst

freizustellen. Diese Empfehlung erfolgt unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit und im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach § 618 BGB sowie der Grundsätze des betrieblichen Gesundheitsschutzes gemäß § 4 ArbSchG (Vermeidung und Minimierung von Gefährdungen).
Die Empfehlung dient vordergründig dem Ziel, Ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, weiteren gesundheitlichen Schaden zu vermeiden und eine mögliche langfristige Arbeitsunfähigkeit zu verhindern. Eine enge Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), der Personalabteilung sowie der betroffenen Führungskraft wird empfohlen, um eine geeignete und gesundheitsgerechte Umsetzung dieser Maßnahme sicherzustellen. Eine Nachuntersuchung sollte vor Ablauf von 12 Monaten nach Ausstellung dieses Gutachtens erfolgen.

Rechtlicher Hintergrund:
Die arbeitsmedizinische Empfehlung zur Befreiung eines Mitarbeiters vom Nachtdienst stellt keine rechtsverbindliche Anordnung dar. Sie ist eine ärztlich begründete fachliche Einschätzung, die auf gesundheitlichen Kriterien basiert und auf die der Arbeitgeber im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorge- und Arbeitsschutzpflichten reagieren sollte.

Rechtlich ergibt sich aus § 6 Abs. 4 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), dass Nachtarbeitnehmer auf ihren Wunsch hin auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen sind, wenn die Fortsetzung der Nachtarbeit aus arbeitsmedizinischer Sicht nicht mehr vertretbar ist. Liegt also eine entsprechende Empfehlung des Betriebs- oder Arbeitsmediziners vor und äußert der Mitarbeiter den Wunsch nach Umsetzung, ist der Arbeitgeber verpflichtet, zu prüfen, ob ein geeigneter Tagesarbeitsplatz vorhanden ist. Ein Abweichen von dieser Pflicht ist nur möglich, wenn objektiv kein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht – dies muss gegebenenfalls belegt und dokumentiert werden.
Darüber hinaus ergeben sich weitere Handlungspflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz (§ 3, § 4 ArbSchG), wonach die Arbeit so zu gestalten ist, dass Gefährdungen für Leben und Gesundheit möglichst vermieden

werden. Wird eine arbeitsmedizinische Empfehlung ignoriert und kommt es in der Folge zu einer gesundheitlichen Verschlechterung, können sich für den Arbeitgeber arbeitsrechtliche, haftungsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen ergeben. Dies betrifft insbesondere die Bewertung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), die Beurteilung von Arbeitsunfähigkeit oder auch mögliche Ansprüche im Schadensfall.

Vor diesem Hintergrund ist eine arbeitsmedizinische Empfehlung zur Befreiung vom Nachtdienst ernst zu nehmen und entsprechend zu dokumentieren, zu prüfen und umzusetzen. Dies dient nicht nur dem Schutz der Gesundheit des Mitarbeiters, sondern auch der rechtssicheren Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Unternehmen.